

CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY TO JOB STRESS OF SALES OPERATION EMPLOYEE'S PT. NASMOCO GROUP SEMARANG

Mariza Ulfa Sumitro, Dra. Frieda NRH, MS, Nofiar Aldriandy Putra, S.Psi
Psychology Faculty of Diponegoro University Semarang

ABSTRACT

Sales operation employees is required to keep on increasing sales targeted by the company during global crisis that recently occurred. Demands and pressures can causes stress. Job stress is a job-related consequences related to occurrences around occupational environment, which causes an imbalance between the job demand and job capacity of an individual. One of the factors that influence to job stress is personality. One of the personality aspects refers to self-efficacy. Self-efficacy is one's confidence to his/her capability in carrying out their duties.

The study aimed to assess self-efficacy in association with job stress on sales operation employees of PT. Nasmoco Group Semarang. The research subjects were all employees in sales operation department, which has a minimum term of one year. The study used saturated sampling technique. The number of subjects was 62 employees. The research instrument was self-efficacy scales with 35 items ($\alpha = 0.935$) and job satisfaction scales with 30 items ($\alpha = 0.907$). Both of scales are arranged in Likert scaling model and its statistical analysis using a computer with SPSS Version 16.0.

The results by simple regression analysis obtained $r_{xy} = -0.469$, with p value = 0.000 ($p < 0.05$). The results indicated that there was a negative correlation between self-efficacy and job stress. The higher self-efficacy was lower job stress. Coefficient of determination by 0.22, it meaning that self-efficacy effectively contributed for 22% of job stress. The remaining 78% determined by other factors that are not revealed in this study, for example: Locus of control, social support, hardiness, age, and job experience.

Keywords : Self-efficacy, Job Stress, Sales Operation Employee

PENDAHULUAN

1. PERMASALAHAN

Kemajuan industri dan organisasi yang pesat dewasa ini mengakibatkan kondisi tersebut menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalamnya. Di antara semua sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan terpenting dan mempunyai kontribusi yang paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan perilakunya, manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi, dan akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi (Tanajaya, 1995 h. 8).

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, mutu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stres. Penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis dapat menyebabkan stres (Luthans, 2005 h. 445).

Stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu

ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologis (Rohman, 2004). Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Aspek intrinsik dalam pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja salah satunya yaitu tuntutan tugas (Munandar, 2001 h. 381). Tuntutan tugas meliputi beban kerja, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas.

Krisis keuangan di Amerika Serikat (AS) yang kemudian menular ke Negara lainnya di dunia terus menampilkan pengaruhnya, terutama pada permintaan mobil di berbagai Negara, sejak September 2008. bahkan lembaga riset kelas dunia, *JD Power and Associate* yang berpusat di Detroit AS, memperkirakan pada 2009 pasar otomotif dunia akan serempak ambruk (Fardaniah, 2009).

Bagi hampir semua pelaku dunia usaha di Indonesia, 2009 merupakan tahun berat. Pasalnya, krisis global telah berimbas pada penurunan daya beli masyarakat. Kondisi tersebut jelas akan mempengaruhi penjualan produk, tidak terkecuali mobil. Bahkan sejumlah pelaku bisnis dari awal telah menurunkan target penjualan untuk mengantisipasi kondisi tersebut. Menurunkan target penjualan, menurut sejumlah pebisnis mobil di Semarang, juga akan diikuti pengurangan produksi. Hal tersebut mereka lakukan sebagai salah satu langkah

mempertahankan diri dari kondisi ekonomi sulit dan tingkat persaingan yang makin tajam akibat berkurangnya pembeli (www.disperindag-kotasemarang.com).

Pada bulan Maret, total penjualan Toyota di Indonesia mencapai angka 13.438 unit. Angka tersebut turun dari penjualan bulan Februari yang tercatat 33.912 unit (Febrian, 2009). Sementara untuk wilayah Jateng dan DIY menurut Fatrijanto (dalam www.disperindag-kotasemarang.com) selaku *Managing Director* PT. New Ratna Motor sebagai dealer utama mobil Toyota di Jateng dan DIY, permintaan pasar mobil khususnya kelas mobil pribadi mengalami penurunan tajam. Permintaan pasar mobil diperparah adanya kenaikan harga jual mobil akhir-akhir ini, yang hampir tiap bulan naik berkisar 3-4 %. Penurunan pasar bisa dilihat dari angka penjualan mobil pribadi di Jateng, pada tahun 2008 mencapai 23.935 unit, tahun ini diprediksi menurun hingga 18.135 unit. Sementara penjualan Toyota, diprediksi turun dari 11.000 unit pada 2008 menjadi 8.900 unit tahun ini. Secara umum permintaan pasar menurun sekitar 20,5 % (Fatrijanto dalam Suara Merdeka, 4 Maret 2009).

PT. New Ratna Motor merupakan salah satu dari 5 jaringan utama PT. Toyota Astra Motor yang merupakan agen tunggal pemegang merek Toyota di Indonesia dalam memasarkan produk Toyota untuk wilayah Jateng & DIY melalui jaringan Nasmoco Group. Untuk memberikan total pelayanan kepada pelanggan, PT. New Ratna Motor melalui jaringan Nasmoco Group tidak hanya fokus pada penjualan unit mobil melainkan juga pada layanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan *spare part* (penyediaan suku cadang). PT. New Ratna Motor melalui jaringan Nasmoco Group telah memiliki 15

cabang/*dealer* dengan layanan penjualan unit kendaraan, *service* dan penyediaan *spare part* (*VSP-Vehicle, Service dan Parts*) yang tersebar di hampir seluruh kota-kota besar di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (www.nasmoco.co.id).

Pada wilayah kota Semarang, Nasmoco Group memiliki empat cabang/*dealer* yaitu PT. Nasmoco cabang Pemuda, Kaligawe, Majapahit, dan Gombel. Dari semua cabang PT. Nasmoco yang ada di Semarang sama-sama memiliki tujuan yang positif terhadap kemajuan perusahaan, baik dalam hal penjualan maupun setelah penjualan (*after sales*) yang meliputi perawatan dan *service* mobil itu sendiri. Mengacu pada bagian penjualan, dimana ditengah krisis global yang terjadi saat ini, perusahaan harus tetap mampu menawarkan dengan baik kepada *customer* atas mobil-mobil Toyota dengan berbagai tipe yang ada di PT. Nasmoco itu sendiri, sehingga kelangsungan hidup bagi karyawan maupun perusahaan tetap berjalan dengan baik. Dalam hal penjualan atau pemasaran atas mobil-mobil Toyota tersebut, kinerja *sales operation* sangat diperlukan, dan merupakan hal penting bagi Bergeraknya pemasaran produk di pasaran.

Dari paparan diatas karyawan *sales operation* dituntut untuk dapat terus meningkatkan penjualan ditengah krisis global yang terjadi saat ini sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Tuntutan serta tekanan yang ada dapat menyebabkan stres. Salah satu aspek yang berkaitan dengan stres kerja yakni beban kerja bisa dialami oleh *sales operation*. Karyawan *sales operation* diharapkan mampu menjalankan strategi pemasaran dengan baik untuk mempromosikan atau menawarkan produk agar konsumen berminat untuk

menggunakan produk yang ditawarkan tersebut. Seorang *sales operation* dalam bekerja dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pekerjaan *sales operation* merupakan pekerjaan yang penuh dengan tantangan dan juga imbalan yang luar biasa bagi mereka yang mampu mengatasi tantangan tersebut sekaligus merengkuh target yang telah ditetapkan.

Karyawan *sales operation* didalam menjalankan tugasnya, tidak hanya menjalankan tugasnya menawarkan atau mempromosikan serta menjual produk kepada *customer*, tetapi untuk dapat memperoleh jenjang peningkatan atau proses kenaikan jabatan harus mampu mengumpulkan sejumlah poin sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan batasan waktu tertentu. Dengan beban kerja yang begitu, tidak tertutup kemungkinan karyawan *sales operation* mengalami stres kerja.

Dessler (2007, h. 296) mengungkapkan bahwa tidak ada dua orang yang bereaksi dengan cara yang sama terhadap pekerjaan, karena faktor pribadi juga mempengaruhi tekanan. Widyasari (2007) mengungkapkan, mengacu pada kepribadian, setiap individu memiliki kepribadian yang unik. Dalam mempersepsi *stressor* yang sama dapat dipersepsi secara berbeda-beda. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Kemampuan seseorang tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut efikasi diri (Wangmuba, 2009).

Menurut Bandura (dalam Luthans, 2005 h. 388) efikasi diri merupakan penilaian atau keyakinan pribadi tentang “seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi prospektif”. Definisi yang lebih luas dan lebih tepat untuk perilaku organisasi positif diberikan oleh Stajkovic dan Luthans (dalam Luthans, 2005 h. 338), efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stres bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan efikasi diri yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya (Jex, Bliese, Buzzel&Primeau, 2001). Efikasi diri yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga stres yang dirasakan pun kecil.

2. LANDASAN TEORI

A. STRES KERJA

Stres kerja adalah tingkat penyesuaian individu terhadap kondisi yang tidak menyenangkan sebagai akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan/keinginan individu dengan tuntutan kerja yang diberikan sehingga berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis, dan perilaku anggota organisasi.

Sumber-sumber stres kerja antara lain (1) faktor lingkungan seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi, (2) faktor organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi,

struktur organisasi, dan tahap perkembangan organisasi, (3) faktor individu seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian (Robbins 2006, h. 794).

Gejala-gejala stres kerja sendiri tampak dari tiga hal, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Fisiologis meliputi perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Psikologis meliputi menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan. Perilaku meliputi perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur (Robbins 2006, h. 800).

B. EFIKASI DIRI

Efikasi diri adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber-sumber efikasi diri antara lain (1) pengalaman performansi, muncul ketika individu pernah mencapai prestasi dimasa lalu, (2) pengalaman vikarius, diperoleh melalui model sosial dengan mengamati keberhasilan orang lain, (3) persuasi sosial, pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri, (4) keadaan emosi, keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu (Alwisol, 2006 h. 345).

Aspek-aspek efikasi diri meliputi *Level*, *Generality*, dan *Strength*. *Level* yaitu individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar batas kemampuannya. *Generality* yaitu individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam mengerjakan banyak kegiatan atau hanya kegiatan tertentu saja. *Strength* yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya (Bandura 1997, h. 42).

3. METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel atau disebut dengan *sampling* jenuh (Sugiyono, 1999, h. 61). Alasan digunakan *sampling* jenuh dikarenakan anggota populasi kecil atau sedikit dan dapat dijangkau oleh peneliti sehingga penggunaan sampel penelitian tidak diperlukan (Bungin, 2001, h. 104). Jumlah subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini jumlahnya terbatas, yaitu 62 *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pertimbangan tersebut dikarenakan seseorang yang menekuni pekerjaannya sedikitnya 1 tahun sudah dapat melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja (Siswanto, 2003 h. 73).

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala stres kerja untuk mengukur stres kerja subjek terhadap pekerjaannya dan skala efikasi diri untuk mengukur efikasi diri subjek.

Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala stres kerja dari 48 aitem yang diujicobakan, diperoleh 30 aitem valid dan 18 aitem gugur dengan validitas bergerak dari 0,312 sampai 0,697 dengan koefisien reliabilitas 0,907. Skala efikasi diri, dari 36 aitem diperoleh 35 aitem valid dan 1 aitem gugur dengan validitas bergerak dari 0,322 sampai 0,744 dengan koefisien reliabilitas 0,935.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas data terhadap skala stres kerja didapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,902 dengan signifikansi $p = 0,390$ ($p > 0,05$). Skala efikasi diri didapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,703 dengan $p = 0,707$ ($p > 0,05$). Data tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kedua variabel memiliki distribusi normal.

C. Uji Linearitas

Uji linieritas hubungan antara variabel efikasi diri dengan variabel stres kerja menunjukkan $F_{lin} = 16,905$ dengan $p = 0,0000$ ($p < 0,05$), yang berarti hubungan diantara variabel tersebut merupakan hubungan yang linier.

D. Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja melalui $r_{xy} = -0,469$, dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan negatif antara variabel efikasi diri dengan stres kerja. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel adalah $Y = 92,739 + (-0,328) X$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai efikasi diri turut mengurangi nilai stres kerja sebesar 0,328.

E. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan kategori stres kerja, 56,45 % (dari 62 subjek) berada pada kategori rendah. Artinya pada saat penelitian, karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang mempunyai tingkat stres kerja yang tergolong rendah.

Kategori efikasi diri, 59,67 % (dari 62 subjek) berada pada kategori tinggi. Artinya pada saat penelitian, karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang mempunyai tingkat efikasi diri yang tergolong tinggi.

F. Pembahasan

Penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang, menunjukkan hasil koefisien korelasi $r_{xy} = -0,469$ dan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut berarti ada hubungan negatif antara variabel kesesakan dengan variabel stres kerja pada karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang.

Pada variabel stres kerja diperoleh 56,45 % (dari 62 subjek) berada pada kategori rendah dengan perolehan variabel efikasi diri yaitu sekitar 59,67 % pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki stres kerja pada tingkat rendah dan efikasi diri pada tingkat tinggi. Hal tersebut tersebut mungkin disebabkan oleh upaya perusahaan untuk menurunkan stres kerja

karyawannya. Upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yaitu, *pertama*, dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai kesenangan, bantuan, atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan, formal dan informal dengan yang lain atau kelompok. (Gibson, dkk, 1995 h.224). Dessler (2007 h. 297) menyatakan bahwa membangun hubungan yang bermanfaat, menyenangkan dan kooperatif dengan para kolega dan karyawan dapat mengurangi tekanan pekerjaan. Dukungan sosial telah terbukti mengurangi stres diantara individu yang bekerja. Dukungan sosial dapat berbentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dan dukungan informasi (memberikan nasehat, saran, pengarahan).

Kedua, perencanaan strategi penjualan. Perencanaan strategi penjualan dari perusahaan sangat membantu karyawan *sales operation*, melalui program pameran produk Toyota, dimana sepanjang bulan Januari hingga Oktober 2009 intensitas pameran mencapai 220% yakni sudah terlaksana 39 kali pameran, dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang hanya 15 kali dalam satu tahun. Pameran tersebut tentunya sangat membantu *sales operation* dalam mendapatkan *customer*. Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins (2006, h. 804) bahwa merancang ulang pekerjaan dapat mengurangi stres karena memberi karyawan kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja.

Ketiga, program pelatihan bagi karyawan *sales operation* juga diadakan oleh perusahaan. Pada tahun 2009 ini terdapat dua jenis pelatihan yang pada tahun-tahun sebelumnya belum pernah diadakan. Pelatihan tersebut antara lain pelatihan motivasi dan pelatihan lokal yang diisi oleh *managing director* dan

operational manager. Schuler dan Susan (1997 h. 14) menyatakan bahwa pelatihan yang terus menerus akan menyiapkan angkatan kerja untuk menghadapi perubahan dan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri untuk terus mempelajari cara-cara baru.

Keempat, adanya insentif tambahan dari perusahaan yang dihitung sesuai dengan jumlah unit yang berhasil dijual. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk terus berlomba-lomba menjual unit sebanyak-banyaknya. Ivancevich, dkk (2007, h. 311) mengungkapkan bahwa umpan balik yang lebih baik atas kinerja merupakan salah satu program pencegahan dan manajemen stres. Hasil penelitian senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dan Soerjantini, 2003 h. 406) yang menyatakan bahwa sebagian dosen di Universitas Surabaya, yaitu 48,72% memiliki stres kerja yang bertaraf rendah terkait dengan kondisi sistem imbalan jasa dari lembaga yang mendukung keterlibatan aktif di setiap kegiatan. Hal tersebut terkait dengan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan timbal balik dengan stres kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres. Begitu pula sebaliknya, stres yang dihayati individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Fraser, 1997, h.121).

Kelima, kemampuan untuk mengontrol diri dalam menghadapi situasi stres. Kondisi krisis global membuat karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang semakin terbebani dengan tuntutan target. Namun seiring dengan berjalannya waktu, kondisi tersebut sudah mulai terkontrol dengan baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan mampu mengontrol terhadap kondisi *stressor*, sehingga target tersebut merupakan suatu tantangan bagi mereka. Dubrin (2005, h.

193) menyatakan bahwa suatu faktor pokok dalam menentukan apakah para pekerja mengalami stres adalah sebesar apa mereka percaya bahwa mereka mampu mengendalikan suatu keadaan kurang baik yang diberikan.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa pada saat dilakukan penelitian, subjek memiliki efikasi diri yang tinggi. Hasil tersebut berarti bahwa karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang mempunyai keyakinan akan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas.

Target-target yang ditetapkan perusahaan mendorong karyawan untuk memiliki keyakinan diri agar tujuan tersebut dapat tercapai. Menurut Bandura (1997, h.117–151), proses yang mengaktifkan efikasi diri salah satunya proses motivasi. Berdasarkan kondisi lapangan, efikasi diri subjek banyak dipengaruhi oleh hasil interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja memberikan peran besar dalam menumbuhkan efikasi diri karyawan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan. Bentuk-bentuk dukungan informatif seperti nasehat, petunjuk dan saran dari pimpinan maupun rekan kerja mempengaruhi keyakinan diri karyawan agar dapat berhasil dalam pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Kreitner dan Kinicki (2003, h.171) bahwa petunjuk yang membangun serta umpan balik yang positif mempengaruhi efikasi diri seseorang.

Keyakinan yang berkenaan dengan efikasi diri adalah sesuatu yang dipelajari (Ivancevich, dkk, 2007 h. 99). Faktor yang paling penting dalam pengembangan efikasi diri sepertinya adalah pengalaman masa lalu. Jika selama suatu periode waktu berhasil dalam kinerja, maka mungkin akan lebih

mengembangkan rasa percaya diri dan keyakinan yang meningkat dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas secara berhasil. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan Bandura (Kreitner dan Kinicki, 2003 h. 169) bahwa pengalaman sebelumnya merupakan sumber yang paling potensial. Karyawan *sales operation* menggunakan pengalaman masa lalu guna mengembangkan rasa percaya diri dalam kemampuan menjalankan tugas.

Hasil analisis regresi penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 22 %, artinya stres kerja karyawan sebesar 22 % ditentukan oleh efikasi diri, dan 78 % sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berperan dalam munculnya stres kerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang, skor $r_{xy} = -0,469$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang, dapat diterima. Kondisi tersebut berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin rendah stres kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi stres kerjanya.

Sumbangan efektif efikasi diri sebesar 22%, artinya stres kerja karyawan sebesar 22% ditentukan oleh efikasi diri, dan 78% sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berperan dalam munculnya stres kerja karyawan. Kemungkinan faktor-faktor tersebut antara lain

adalah: *Locus of control*, dukungan sosial, *hardiness*, umur, dan pengalaman kerja.

SARAN

1. Bagi karyawan *sales operation* PT. Nasmoco Group Semarang

Pada saat dilakukan penelitian, hasil penelitian menyatakan bahwa efikasi diri karyawan *sales operation* berada pada kategori tinggi dan stres kerja berada pada kategori rendah. Karyawan *sales operation* diharapkan dapat tetap mempertahankan stres kerja yang rendah dengan meningkatkan efikasi diri karena hal tersebut memiliki dampak positif bagi PT. Nasmoco Group Semarang yaitu menunjang keberhasilan perusahaan dalam operasional penjualan. Setiap karyawan dapat mengembangkan efikasi diri dengan belajar dari keberhasilan orang lain, belajar dari pengalaman dalam melakukan tugas sebelumnya dan selalu berpikir positif untuk meraih prestasi.

2. Bagi pihak manajemen PT. Nasmoco Group Semarang

Tingkat stres kerja yang rendah pada karyawan *sales operation* merupakan indikasi bahwa perusahaan telah memperhatikan faktor tersebut, untuk mempertahankan kondisi tersebut maka perusahaan harus senantiasa memonitor tingkat stres kerja karyawan dengan tetap memberikan situasi serta kondisi yang nyaman tidak penuh dengan tekanan, salah satunya meliputi hubungan antar karyawan maupun atasan yang tetap terjalin dengan baik dengan cara terus memberikan dukungan kepada karyawan agar tidak takut dalam menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan dalam bidang penjualan, sehingga karyawan *sales operation* dapat mengontrol diri bila berhadapan dengan situasi yang kurang

menyenangkan. Selain itu dapat memberikan program-program pelatihan yang mampu membangun keyakinan diri karyawan misalnya *achievement motivation training* dan *verbal self guidance training*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti stres kerja karyawan disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap stres kerja, misalnya *Locus of control*, dukungan sosial, *hardiness*, umur, dan pengalaman kerja.

Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company
- Bungin, B. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial (Format-format Kuantitatif dan Kualitatif)*. Surabaya: Airlangga University Press
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, Gary. 2007. *Sumber Daya Manusia Edisi ke 10*. Jakarta: PT. Indeks
- Dubrin, A. J. 2005. *Human Relations Interpersonal, Job-Oriented Skills seventh edition*. Pearson Custom Publishing
- Fardaniah, Risbiani. 2009. Kenaikan Harga Mobil Ditengah Pasar yang Menyusut. <http://batakpos-online.com/content/view/3062/32>
- Febrian, Raju. 2009. penjualan Toyota bulan maret turun. <http://rajufebrian.wordpress.com/2009/04/04/penjualan-toyota-bulan-maret-turun/>. Diakses tanggal 28 April 2009
- Fraser. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Gibson, J. L. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hartanti dan Soerjantini Rahaju. 2003. Peran Sense of Humor pada Dampak Negatif Stres kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol. 18 No. 4 h. 393-408
- Ivancevich, J. M; Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jex, S. M; Paul D. Bliese; Sheri Buzzel;& Jessica Primeau. 2001. The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86 no. 3 h. 401-409
- Kreitner, R; Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Andi
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi ke 10*. Jakarta: Gramedia
- Rohman, Abdul. 2004. Hubungan Antara Self efficacy Dengan Stress Kerja Pada Sales Marketing P.T Lion Metal Works Jakarta. <http://etd.library.ums.ac.id/go.php?id=jiptummpg-gdl-s1-2004-abdulrohma-234>
- Schuler, Randall dan Susan Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21* Edisi 6 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Tanajaya, M dan Srimulyani Noegroho. 1995. Perbedaan Faktor-faktor Keikatan Kerja Karyawan terhadap Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia*. No. 1 h. 8-16
- Wangmuba. 2009. Self Efficacy. <http://wangmuba.com/tag/psikologi-kepribadian/page/2/>. Diakses tanggal 27 April 2009
- Widyasari, Putri. 2007. stress kerja. <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/stres-kerja.html>. Diakses tanggal 27 April 2009
- <http://disperindag-kotasemarang.com/informasi/198-permintaan-turun-produksi-dikurangi.html>. Diakses tanggal 28 April 2009
- http://www.nasmoco.co.id/home/about_us.php. Diakses tanggal 27 April 2009
- http://www.suaramerdeka.com/smcetak/index.php?fuseaction=beritacetak.detailberitacetak&id_beritacetak=54483. Diakses tanggal 29 April 2009